



ДО
Г-ЖА ЕМЕЛ ЕТЕМ –
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО,
ЗАМЕСТНИК-МИНИСТЪР ПРЕДСЕДАТЕЛ
И МИНИСТЪР НА ИЗВЪНРЕДНИТЕ
СИТУАЦИИ

ОТНОСНО: Проект на Закон за допълнение на Кодекса на труда, № 854-01-106, внесен от народните представители Петър Георгиев Мръзков, Христина Христова Велчева и Ердоан Мустафов Ахмедов на 23.09.2008 г.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ЕТЕМ,

Българската стопанска камара подкрепя мотивите на вносителите за необходимостта от изготвения законопроект, който насърчава гъвкавостта на пазара на труда и регулира тристранните отношения между работодателите, осигуряващи временна заетост, наетите работници и служители, и работодателите-ползватели.

Към настоящия момент тристранното правоотношение не намира достатъчна правна опора в Кодекса на труда и трудовото законодателство в България. За това и не съществуват специфични трудовоправни задължения на ползвателя към работниците. Правните рамки, в които функционира тристранното правоотношение и които определят правата и задълженията на участващите в него страни, и по специално – на ползвателя, се определят преди всичко от договора между ползвател и работодател. Най-често в тези случаи се използва класически граждански договор за услуга, който не се базира на трудовото законодателство.

Този подход към заетостта в условията на преход към пазарна икономика значително затруднява осъществяването на контролната дейност относно наличието на необходимите условия на труд. Следователно, считаме, че правната регламентация за правата и задълженията на работодателя-доставчик, работодателя-ползвател и на временните работници и служители, полагащи труд при работодателя-ползвател, е в Кодекса на труда.

Първите стъпки за това са направени с промени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд /ЗЗБУТ/. Въведено е задължение по отношение на юридическите и физическите лица, които ползват работници и служители, предоставени от предприятие, което осигурява временна заетост, да осигурят здравословни и безопасни условия на труд. Министърът на труда и социалната политика е утвърдил Наредба за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение (Наредба № 5 от 20.04.2006 година).

Въвеждането на гъвкава работа в малките и средни предприятия като един нов начин на работа би могло да повиши социалните и икономически ползи, както за фирмите, така и за техния персонал, а така също да спомогне за постигане на по-добро управление на работния поток и достигане на максимална производителност и конкурентоспособност.

По силата на ратификацията на Конвенция №181 на Международната организация на труда относно частните бюро (агенции) по труда, с предлагания проект на Закон за допълнение на Кодекса на труда България ще гарантира защитата на правата на работниците и служителите, наети от работодателя, осигуряващ временна заетост.

Изготвеният законопроект е в съответствие и с поетите ангажименти от страна на социалните партньори по т. 11.2 от Пакта за икономическо и социално развитие на Република България до 2009г.

В заключение следва да отбележим, че в законопроекта е необходимо да се даде легално определение на понятието „работодател-доставчик” или да се препрати към понятието „предприятие, което осигурява временна заетост” в т.10 на & 1 от ДР на Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

С уважение,
БОЖИДАР ДАНЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ